



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften

Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle
für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)

Working Paper 89
Claudia Lechner



Forschung

Kofinanziert durch den Asyl-, Migrations- und
Integrationsfonds der Europäischen Union



Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften

Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle
für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)

Claudia Lechner

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2020

Das Europäische Migrationsnetzwerk

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wurde im Jahr 2003 von der Europäischen Kommission im Auftrag des Europäischen Rates eingerichtet, um dem Bedarf eines regelmäßigen Austausches von verlässlichen Informationen im Migrations- und Asylbereich auf europäischer Ebene nachzukommen. Seit 2008 bildet die Ratsentscheidung 2008/381/EG die dauerhafte Rechtsgrundlage des EMN, und es wurden nationale Kontaktstellen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme Dänemarks, welches Beobachterstatus hat) und in Norwegen geschaffen.

Aufgabe des EMN ist es, die Organe der Europäischen Union, nationale Institutionen und Behörden sowie die Öffentlichkeit mit aktuellen, objektiven, verlässlichen und vergleichbaren Informationen über Migration und Asyl im Hinblick auf eine Unterstützung der Politik in diesem Bereich zu versorgen. Die deutsche Nationale Kontaktstelle ist beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg angesiedelt.

Zu den Hauptaufgaben der nationalen Kontaktstelle gehört die Umsetzung des jährlichen EMN-Arbeitsprogramms. Dies umfasst die Erstellung des jährlichen Politikberichts „Migration, Integration, Asyl“, die Erarbeitung von bis zu vier themenspezifischen Studien, die Beantwortung von an das Netzwerk gestellten Ad-hoc-Anfragen sowie die Informationsvermittlung in unterschiedlichen Foren, z. B. durch die Organisation von eigenen Tagungen und die Teilnahme an Tagungen im In- und Ausland. Darüber hinaus richten die Nationalen Kontaktstellen jeweils nationale Netzwerke aus Organisationen, Institutionen und Einzelpersonen ein, die im Bereich Migration und Asyl tätig sind.

Im Rahmen des EMN wird in der Regel keine Primärforschung betrieben, sondern es werden bereits vorhandene Daten und Informationen aufbereitet und analysiert; nur bei Bedarf werden diese durch eigenständige Erhebung von Daten und Informationen ergänzt. EMN-Studien werden nach einheitlichen Spezifikationen erstellt, um innerhalb der Europäischen Union und Norwegens vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. Um auch begriffliche Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde ein Glossar erstellt, das über die nationalen und internationalen EMN-Webseiten zugänglich ist.

Nach der Fertigstellung der nationalen Studien wird ein Synthesebericht erstellt, der die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen nationalen Berichte zusammenfasst und so einen europäischen Überblick erlaubt. Dazu kommen themenspezifische Informationsblätter (EMN-Informs), die knapp und präzise ausgewählte Themen präsentieren. Das EMN-Bulletin liefert vierteljährlich Informationen über die aktuellen Entwicklungen in der EU und ihren Mitgliedstaaten. Mit dem Arbeitsprogramm 2014 wurde des Weiteren die Arbeitsgruppe Return Expert Group (REG) eingerichtet. Diese beschäftigt sich mit Aspekten der freiwilligen Rückkehr, der Reintegration und der zwangsweisen Rückführung.

Alle EMN-Publikationen sind auf der Webseite der Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission verfügbar. Die Studien der deutschen Nationalen Kontaktstelle sowie die Syntheseberichte, Informs und das Glossar finden sich auch auf der nationalen Webseite: www.emn-deutschland.de.



Zusammenfassung

Die vorliegende Studie stellt den deutschen Beitrag zur EMN-Studie ‚Attracting and Protecting Seasonal Workers from third countries in the EU‘ dar. Sie wird in allen beteiligten EU-Mitgliedstaaten und Norwegen nach gemeinsamen Vorgaben durchgeführt. Die Ergebnisse der nationalen Studie fließen anschließend in einen vergleichenden Synthesebericht ein, der einen gesamteuropäischen Überblick über die Maßnahmen der Anwerbung und der Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften gibt.

Hoher Bedarf an ausländischen Saisonarbeitskräften

Saisonale Wirtschaftsbereiche – wie die Landwirtschaft, der Tourismus und das Schaustellergewerbe – sind häufig auf Saisonarbeitskräfte angewiesen. Deutschland hatte in der Vergangenheit und hat auch gegenwärtig einen hohen Bedarf an Saisonarbeitskräften aus dem Ausland. Deutlich wurde dies insbesondere durch die Einreisebeschränkungen aufgrund des COVID-19 Ausbruchs Anfang 2020. Im März 2020 fehlten mehrere zehntausend Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland, die nicht durch inländische Arbeitskräfte ersetzt werden konnten. Infolge dessen musste eine Sonderregelung geschaffen werden, die eine begrenzte Anzahl an ausländischen Saisonarbeitskräften als Erntehelferinnen und -helfer unter strengen Auflagen zuließ.

Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus den EU-Mitgliedstaaten

Anders als in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten konnte der Bedarf an Saisonarbeitskräften in Deutschland bisher mehrheitlich mit EU-Bürgerinnen und -Bürgern, unter anderem aus Polen und Rumänien, gedeckt werden. Nach Aussagen der Arbeitgeberverbände sowie der Bundesagentur für Arbeit lässt sich in den letzten Jahren beobachten, dass das Interesse der EU-Bürgerinnen und Bürger an einer Saisonarbeit in Deutschland – vor allem in der Landwirtschaft – zurückgeht. Sofern sich die Entwicklungen nicht verändern, kann künftig, so die Annahme, von einem wachsenden Bedarf an Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten ausgegangen werden.

Umsetzung der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie (2014/36/EU)

In Deutschland können Drittstaatsangehörige gemäß der EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften (2014/36/EU)¹, umgesetzt in § 15a der Beschäftigungsverordnung (BeschV), unter bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen als Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden. Grundlage für die Umsetzung der EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften in Deutschland sind bilaterale Absprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit den in Frage kommenden Drittstaaten. Die Vermittlung der Saisonarbeitskräfte übernimmt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV).

Erste Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten

Mit den ehemaligen EU-Beitrittskandidaten Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn sowie Rumänien, Bulgarien und Kroatien bestanden Vermittlungsabsprachen, die jedoch mit ihrem Beitritt ausgelaufen sind, seitdem gilt für sie Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der Bedarf an Saisonarbeitskräften wurde wie bereits vor ihrem EU-Beitritt überwiegend aus diesen Ländern gedeckt. Seit Ende 2018 ist die BA ermächtigt, Abkommen zur Rekrutierung Saisonbeschäftigter aus Drittstaaten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) abzuschließen. Anfang 2020 wurde dann eine Vermittlungsabsprache mit Georgien abgeschlossen. Die Vermittlung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft, die als Pilotverfahren ab Mai 2020 geplant war, wurde jedoch aufgrund des Ausbruchs von COVID-19 verschoben. Die BA steht zur Anbahnung bilateraler Vermittlungsabsprachen mit weiteren Drittstaaten wie z. B. Bosnien-Herzegowina, Albanien, Moldawien und Nordmazedonien in Kontakt.

Die bilaterale Kooperationsvereinbarung der BA mit dem georgischen Arbeitsministerium stützt sich auf die EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie, wodurch sichergestellt werden soll, in allen Aspekten der Vermitt-

¹ Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer.

lungsabsprache dem Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte gerecht zu werden. Die in diesem Rahmen eingesetzten Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland dürfen grundsätzlich nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische oder diesen gleichgestellten Arbeitnehmerinnen oder -nehmer. So gelten auch für sie beispielsweise der Mindestlohn sowie gesetzlich festgelegte Arbeitszeiten.

Arbeitsbedingungen und Maßnahmen der Sicherung der Rechte von Saisonarbeitskräften

Zur Überwachung der Beschäftigungsbedingungen sowie zum Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte wurden Regularien festgehalten. Nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) besteht etwa die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Des Weiteren wird u. a. die Bereitstellung einer angemessenen Unterkunft durch den Betrieb oder die Formulierung der Arbeitsverträge in der jeweiligen Landessprache kontrolliert.

Die Bundesagentur für Arbeit konstatiert, dass die Sicherstellung von fairen und attraktiven Lohn- und Arbeitsbedingungen ein wichtiger Faktor ist, um auf europaweiten Arbeitsmärkten für Saisonarbeitskräfte konkurrenzfähig zu bleiben. Herausforderungen ergeben sich u. a. im Zusammenhang mit der Übertragbarkeit der Sozialversicherungsbeiträge in die Herkunftsländer der Saisonarbeitskräfte.

Inhaltsübersicht

	Das Europäische Migrationsnetzwerk	4
	Zusammenfassung	5
1	Einleitung	11
2	Hintergrund, rechtliche Rahmenbedingungen und Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte in Deutschland	12
3	Anwerbung von Saisonarbeitskräften	17
4	Arbeitsbedingungen und Maßnahmen der Sicherung der Rechte von Saisonarbeitskräften	23
5	Fazit	26
	Literaturverzeichnis	27
	Abkürzungsverzeichnis	31
	Tabellenverzeichnis	32
	Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)	33

Inhaltsverzeichnis

	Das Europäische Migrationsnetzwerk	4
	Zusammenfassung	5
1	Einleitung	11
2	Hintergrund, rechtliche Rahmenbedingungen und Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte in Deutschland	12
	2.1 Definition und Hintergrund von Saisonarbeit	12
	2.2 Möglichkeiten temporärer Arbeitsaufnahme in Saisonbetrieben für Drittstaatsangehörige	13
	2.2.1 Beschäftigung von Saisonarbeitskräften unter der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie (RL 2014/36/EU)	13
	2.2.2 Alternative Möglichkeiten der saisonalen Arbeitsaufnahme für Drittstaatsangehörige	15
	2.3 Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte	15
3	Anwerbung von Saisonarbeitskräften	17
	3.1 Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten	17
	3.1.1 Sektorale und zeitliche Einsatzbeschränkungen	18
	3.1.2 Arbeitsbedingungen	18
	3.2 Neuere Entwicklungen aufgrund von COVID-19	21
4	Arbeitsbedingungen und Maßnahmen der Sicherung der Rechte von Saisonarbeitskräften	23
	4.1 Überwachung der Beschäftigungsbedingungen zum Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte	23
	4.2 Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte	24
5	Fazit	26
	Literaturverzeichnis	27
	Abkürzungsverzeichnis	31
	Tabellenverzeichnis	32
	Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)	33

1 Einleitung

Saisonale Wirtschaftsbereiche wie die Landwirtschaft haben zu Spitzenzeiten vielfach Schwierigkeiten, ausreichend inländische Arbeitskräfte zu finden, weshalb sie temporär auf ausländische Saisonarbeitskräfte angewiesen sind. Während Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten in Deutschland uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen und dafür keine Arbeitserlaubnis benötigen, gelten für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten andere Regeln.

In Deutschland können Drittstaatsangehörige aufgrund der EU-Richtlinie zu Saisonarbeitnehmenden (2014/36/EU)², umgesetzt in § 15a der Beschäftigungsverordnung (BeschV), unter bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen als Saisonarbeitskraft beschäftigt werden. Grundlage für die Umsetzung der EU-Richtlinie zu Saisonarbeitnehmenden in Deutschland sind bilaterale Absprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit interessierten Drittstaaten bzw. den in Frage kommenden Ländern. Seit dem Auslaufen der Absprachen mit den ehemaligen EU-Beitrittskandidaten wurden zunächst keine weiteren Vereinbarungen getroffen. Eine Vermittlungsabsprache wurde Anfang 2020 mit Georgien abgeschlossen.

Ziel dieser EMN-Studie ist es, einen Überblick über die Maßnahmen zur Anwerbung und die Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten zu geben. Da der Großteil der eingesetzten Saisonarbeitskräfte in Deutschland weiterhin aus EU-Staaten kommt, beziehen sich die in der Studie genannten Zahlen und Ausführungen zur Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitskräfte häufig nicht ausschließlich auf Drittstaatsangehörige, sondern betreffen teilweise auch Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten.

Die Studie gibt zunächst einen Überblick über den Hintergrund, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte in Deutschland (Kapitel 2). In Kapitel 3 geht die Studie detaillierter auf die Anwerbung von Saisonarbeitskräften, die gesetzlichen Grundlagen und Regelungen der Vermittlungsabsprachen ein. Des Weiteren werden neuere Entwicklungen aufgrund von COVID-19 the-

matisiert. In der Studie werden weiterhin die Maßnahmen zur Sicherung der Rechte von Saisonarbeitskräften untersucht und kurz die Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte beleuchtet (Kapitel 4). Schließlich werden in Kapitel 5 die zentralen Ergebnisse zusammengefasst.

Die Studie basiert vorwiegend auf Auswertungen der Literatur zu ausgewählten Aspekten des Themas sowie auf Analysen einschlägiger rechtlicher Bestimmungen. Zur Konkretisierung wurden Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit befragt.

Die vorliegende Studie stellt den deutschen Beitrag zur EMN-Studie „Attracting and Protecting Seasonal Workers from third countries in the EU“ dar. Sie wird in allen beteiligten EU-Mitgliedstaaten und Norwegen nach gemeinsamen Vorgaben durchgeführt. Die Ergebnisse der nationalen Studie fließen anschließend in einen vergleichenden Synthesebericht ein, der einen vergleichenden Überblick über die Maßnahmen der Anwerbung und der Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften in den EU-Mitgliedstaaten gibt.

2 Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter.

2 Hintergrund, rechtliche Rahmenbedingungen und Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte in Deutschland

2.1 Definition und Hintergrund von Saisonarbeit

Eine einheitliche Definition von Saisonarbeit existiert nicht. Die unterschiedlichen Definitionen beinhalten jedoch dieselben Merkmale: saisonbedingte Schwankungen des Arbeitsaufkommens und davon abhängig die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Dabei verlegen die saisonal Beschäftigten ihren Wohnsitz meist nicht an den Ort, an dem die Beschäftigung erfolgt. Im Falle von ausländischen beschäftigten Personen verbleibt der Wohnsitz in einem anderen Land als dem, in dem die saisonale Beschäftigung erfolgt (Späth et al. 2018; OECD 2008; López-Sala et al. 2016).

Die Bundesregierung definiert Saisonarbeitskräfte als „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet bei einem im Inland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt“ (Deutscher Bundestag 2015: 4).

Dies sind in Deutschland insbesondere Beschäftigte

- in der Landwirtschaft und im Gartenbau (z. B. Erntehelferinnen und -helfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- oder Weinanbau).
- im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die nicht ganzjährig geöffnet sind (z. B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume einen erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z. B. Ausflugslokale)
- im Schaustellergewerbe (z. B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften) (Zoll o. J.).

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften ist für viele Betriebe in den oben genannten Branchen von großer Bedeutung. „Die Betriebe müssen ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf in Abhängigkeit von Umständen wie Wetter oder Marktsituation flexibel decken können“ (BMEL 2020a). Aufgrund der fordernden Arbeitsbedingungen und fehlenden inländischen Nachwuchskräfte im Bereich kann der Bedarf vielfach jedoch nicht mit inländischen Arbeitskräften gedeckt werden, wodurch die Betriebe auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sind (Parusel/Schneider 2010: 67).

Ziel der Regelungen zur Saisonbeschäftigung ist es, einen vorübergehenden „Arbeitskräftebedarf zu Spitzenzeiten“ zu überbrücken (Parusel/Schneider 2010: 21). Die Zuwanderung von Saisonarbeitskräften gilt in Deutschland als Zuwanderung von Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung, die im deutschen Zuwanderungsrecht nur in begrenztem Maße vorgesehen ist (SVR 2018: 21). Ausnahmen von dieser Regelung bestehen jedoch, „wenn ergänzende Bestimmungen der Beschäftigungsverordnung dies zulassen oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung existiert“ (SVR 2018: 21).

Während Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten keine Arbeitserlaubnis benötigen, setzt die Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten bilaterale Vermittlungsabkommen der BA mit dem Arbeitsministerium oder einer adäquaten Institution des jeweiligen Herkunftslandes voraus (Kapitel 3.1). Die Vermittlung der Saisonarbeitskräfte übernimmt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV).

Vor der EU-Osterweiterung galten bilaterale Abkommen zur Saisonarbeit mit Polen, Rumänien, Ungarn, der Slowakei, Tschechien, Kroatien, Slowenien und Bulgarien (SVR 2018: 21). Mit dem Beitritt dieser Staaten in die EU 2004, 2007 bzw. 2013 sowie dem Auslaufen der Übergangsregelungen in Bezug auf die Ar-

beitnehmerfreizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (2011, 2014 bzw. 2015) liefen auch die Vermittlungsabkommen mit diesen Staaten aus.

Daraufhin wurden bis 2020 keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten getroffen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass nach Auffassung der Bundesregierung, der Bedarf an Saisonarbeitskräften ausschließlich mit inländischen und EU-Bürgerinnen und Bürgern gedeckt werden konnte (Brinkmann 2017: 4). Insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Baubranche sowie jüngst die Landwirtschaft klagten vermehrt über Engpässe, die durch Arbeitskräfte aus der EU nicht mehr überbrückt werden könnten (SVR 2018: 16). Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass sich diese Situation in Zukunft noch verschärfen werde, da u. a. „das Angebot an freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmerinnen und -nehmern aus den östlichen EU-Mitgliedstaaten aufgrund der Verbesserung der dortigen wirtschaftlichen Situation weiter sinken wird“ (GLFA 2019; SVR 2018: 16; Fuchs/Kubis/Schneider 2018; Antwort der BA).

2.2 Möglichkeiten temporärer Arbeitsaufnahme in Saisonbetrieben für Drittstaatsangehörige

2.2.1 Beschäftigung von Saisonarbeitskräften unter der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie (RL 2014/36/EU)

Die am 26. Februar 2014 verabschiedete Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer dient der Harmonisierung der Programme für Saisonarbeitskräfte. Sie wurde primär geschaffen, um einen Beitrag zur Steuerung oder Lenkung der saisonal bedingten Migrationsströme sowie zum Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte zu leisten.

Die Richtlinie legt dabei die Voraussetzungen und Standards für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Falle der Beschäftigung als Saisonarbeitskraft fest (SVR 2018: 18). Laut Richtlinie sollen „gerechte und klare Zulassungs- und Aufent-

haltsregelungen“ definiert werden. Zudem schafft sie „Garantien [...], um zu verhindern, dass die zulässige Aufenthaltsdauer überschritten und aus einem befristeten Aufenthalt ein Daueraufenthalt wird.“ Zum anderen zielt sie auf die „Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen“ für Saisonarbeitskräfte (Erwägungsgrund 7 der Saisonarbeiterrichtlinie (RL 2014/115/EU)).

In einigen Punkten macht die Richtlinie den EU-Mitgliedstaaten konkrete Vorgaben (SVR 2018: 18): So ist beispielsweise der Zeitraum des Aufenthalts der Saisonarbeitskräfte in der Europäischen Union auf fünf bis neun Monate pro Jahr begrenzt, wobei ihr Hauptwohnsitz in dieser Zeit im Drittstaat bleibt. Darüber hinaus bleibt den Mitgliedstaaten jedoch ein gewisser Entscheidungsspielraum, beispielsweise hinsichtlich der Festlegung des Umfangs der Zuwanderung. So ist es beispielsweise den Mitgliedstaaten überlassen, welche und wie viele Migrantinnen und Migranten sie aufnehmen.

Umsetzung der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie (2014/36/EU) in deutsches Recht

Deutschland hat die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt. Die Umsetzung erfolgte mit dem ‚Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration‘, das am 1. August 2017 in Kraft trat.³

Mit der Umsetzung der Richtlinie wurde § 15a Beschäftigungsverordnung (BeschV) eingefügt, der die Voraussetzungen der Erteilung einer Arbeitserlaubnis für kurzfristige Aufenthalte bis zu 90 Tage sowie die Einreise und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen für eine Dauer von bis zu sechs Monaten ermöglicht (Bundesrat 2017: 1).

³ Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration vom 12. Mai 2017. BGBl. I 2017 S. 1106.

Tabelle 1: Umsetzung der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie in deutsches Recht

Neuregelungen zur Saisonarbeit: Umsetzung der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie (2014/36/EU) in deutsches Recht	
§ 15a BeschV	§ 15a BeschV definiert Voraussetzungen der Erteilung einer Arbeitserlaubnis für kurzfristige Aufenthalte bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen sowie für die Einreise und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen für eine Dauer von grundsätzlich bis zu sechs Monaten.
§ 4a Abs. 4 AufenthG	Für den Kurzaufenthalt bis zu 90 Tagen innerhalb eines Bezugszeitraums von 180 Tagen benötigen visumsbefreite Drittstaatsangehörige kein Visum als Saisonarbeitskraft und damit keinen Aufenthaltstitel. Die BA erteilt in diesen Fällen eine Arbeitserlaubnis nach § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV. Für eine Aufenthaltsdauer von mehr als 90 Tage je Zeitraum von 180 Tagen erteilt die BA eine Zustimmung. Die Person benötigt allerdings eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 a) BeschV. Diese erteilt die Ausländerbehörde. Visumpflichtige Drittstaatsangehörige benötigen insofern immer einen Aufenthaltstitel.
§ 41 AufenthG	Die Zustimmung kann widerrufen und die Arbeitserlaubnis zum Zwecke der Saisonbeschäftigung entzogen werden, falls Saisonarbeitskräfte zu ungünstigeren Bedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und -nehmer beschäftigt werden oder ein Versagungsgrund i. S. v. § 40 AufenthG einschlägig ist.
§ 39 Abs. 6 Satz 3 AufenthG	Die BA kann am Bedarf orientierte Zulassungszahlen für Saisonarbeitskräfte festlegen (§ 39 Abs. 6 Satz 3 AufenthG). Sofern sie solche Zulassungszahlen festgelegt hat, wird auf eine Vorrangprüfung verzichtet (§ 15a Abs. 6 BeschV). Wird von der BA keine Zulassungszahl festgelegt, erfolgt eine Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 und 6 AufenthG.

Visumserfordernis und Arbeitserlaubnis für Saisonarbeitskräfte

Saisonarbeitskräfte **visumbefreiter Staaten** benötigen mit der Umsetzung der Richtlinie für die Einreise und Beschäftigung keinen Aufenthaltstitel mehr, sofern die Beschäftigungsdauer 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen nicht überschreitet (§ 4a Abs. 4 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) i. V. m. § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV). Jedoch dürfen diese eine Saisonbeschäftigung nur dann ausüben, wenn sie eine vom Arbeitgeber zu beantragende Arbeitserlaubnis von der BA nach § 39 Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 15a Abs. 4 BeschV zum Zweck der Saisonbeschäftigung besitzen. Sofern sich im Falle einer ursprünglich erteilten Arbeitserlaubnis der Aufenthaltszeitraum über die erlaubten visumfreien 90 Tage innerhalb des 180 Tage-Zeitraums verlängert, benötigt der Saisonbeschäftigte einen Aufenthaltstitel, der in Deutschland beantragt werden kann und durch die Ausländerbehörde erteilt wird (§ 39 Nr. 11 Aufenthaltsverordnung (AufenthV)). Die Erteilung des Aufenthaltstitels bedarf der Zustimmung der BA.

Saisonarbeitskräfte **nicht visumbefreiter Staaten** benötigen weiterhin ein Visum (§ 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2b BeschV). Hier wird wie bei anderen Arbeitsvisa auch, die BA im Zustimmungsverfahren beteiligt. Für Saisonbeschäftigungen, die von Beginn an für mehr als 90 Tage geplant sind (§ 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2a BeschV), ist die Erteilung eines nationalen Visums für Drittstaatsangehörige erforderlich. Auch in diesen Fällen muss die BA ihre Zustimmung erklären.

Grundvoraussetzungen für die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels oder für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis

Die Voraussetzungen für die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels oder für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis normiert § 15a Abs. 2 BeschV. Danach müssen folgende Voraussetzungen erbracht werden:

1. der Nachweis über einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz
2. das zur Verfügung stehen einer angemessenen Unterkunft und
3. das Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes oder eines **gültigen Arbeitsvertrag**, in dem bestimmte Punkte, unter anderem etwa die Vergütung, Arbeitszeit und die Dauer des bezahlten Urlaubs, festgelegt sind.

Vorrangprüfung

Bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis wird auf eine Vorrangprüfung verzichtet, sofern die BA Zulassungszahlen festgelegt hat (§ 15a Abs. 6 BeschV). Wird keine Zulassungszahl festgelegt, erfolgt eine Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 und 6 AufenthG. Die Vorrangprüfung umfasst dabei „die Prüfung, ob für den konkreten Arbeitsplatz bevorrechtigte inländische oder ihnen gleichgestellte Bewerber zur Verfügung stehen“ (BA 2017: 18). Bevorrechtigt sind deutsche Staatsangehörige, Bewerberinnen und Bewerber aus der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz sowie Drittstaatsangehörige mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang wie beispielsweise anerkannte Flüchtlinge.

Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeiterlaubnis

Zur Sicherung der Stabilität und Kontrolle des Arbeitsmarktes sowie des sozialen Schutzes ausländischer Arbeitnehmerinnen und -nehmer wurden Regelungen über den Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeiterlaubnis durch die BA eingeführt (Huber/Göbel-Zimmermann 2016). Hierdurch sollen u. a. inländische Arbeitskräfte vor Lohndumping geschützt werden können (Deutscher Bundestag 2017). Nach § 41 AufenthG kann eine erteilte Arbeiterlaubnis durch die BA zum Zweck der Saisonbeschäftigung entzogen werden, falls Saisonarbeitskräfte zu ungünstigeren Bedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmerinnen und -nehmer beschäftigt werden oder ein Versagungsgrund nach § 40 AufenthG einschlägig ist.

Danach ist die Zustimmung zur Beschäftigung nach § 39 AufenthG zu versagen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist oder die Ausländerinnen oder Ausländer als Leiharbeiterinnen und -nehmer (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)⁴) tätig werden wollen. Des Weiteren kann die Zustimmung nach § 40 Abs. 1 oder 2 AufenthG versagt werden, wenn der Tatbestand der Schwarzarbeit erfüllt ist oder ein sonstiger wichtiger Grund in der Person selbst vorliegt. Für den Widerruf müssen begründende Tatsachen vorliegen (Huber/Göbel-Zimmermann 2016). Die Gründe, die in der Person liegen, müssen darauf hindeuten, dass sie „eine ‚Unzuverlässigkeit‘ im Hinblick auf die zukünftige Einhaltung der sie treffenden gesetzlichen Pflichten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an den Tag legen wird“ (Hänsle 2020). Das ist beispielsweise der Fall, „wenn Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Änderung der Personendaten“ durch die Person vorliegen (Hänsle 2020).

Bilaterale Absprachen zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung des Herkunftsstaates

Die Möglichkeit für Drittstaatsangehörige, eine Saisonbeschäftigung auszuüben, setzt jedoch immer voraus, dass eine bilaterale Absprache zwischen der BA und dem Arbeitsministerium oder einer adäquaten Institu-

tion des jeweiligen Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl zum Zweck der Saisonbeschäftigung besteht (§ 15a Abs. 1 BeschV). Des Weiteren darf eine am Bedarf orientierte Zulassungszahl, falls sie durch die BA nach § 39 Abs. 6 Satz 3 BeschV festgelegt wurde, noch nicht erreicht worden sein (BMI 2017: 48) (Kapitel 3).

2.2.2 Alternative Möglichkeiten der saisonalen Arbeitsaufnahme für Drittstaatsangehörige

In Deutschland gibt es keine alternativen Regelungen, die die Möglichkeit einer temporären Arbeitsaufnahme Drittstaatsangehöriger auch ohne Qualifikationen – wie dies bei der Saisonarbeit möglich ist – zulassen. So sind beispielsweise die finanziellen und fachlichen Ausgangsvoraussetzungen sowie Sprachbarrieren bei Saisonarbeit gering und leicht zu erfüllen (SVR 2018: 42).

Eine Ausnahme stellt hier die Ferienbeschäftigung für ausländische Studierende dar (§ 14 Abs. 2 BeschV). Danach können Studierende ausländischer Hochschulen und Fachschulen für einen Zeitraum von bis zu 90 Tagen innerhalb von zwölf Monaten in ihren Semesterferien einer Ferienbeschäftigung in Deutschland nachgehen. Diese muss durch die BA vermittelt worden sein.

2.3 Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte

Derzeit sind keine Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten gemäß der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie in Deutschland beschäftigt. Mehrheitlich wird Saisonarbeit von Arbeitskräften aus EU-Mitgliedstaaten erbracht, wobei hierzu keine genauen Statistiken vorliegen. Schätzungen zufolge stammen beispielsweise die in der Landwirtschaft beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte weiterhin aus Polen und Rumänien (GLFA 2019). Aufgrund der unzureichenden Datenlage und des Mangels an wissenschaftlichen Studien lassen sich jedoch keine genauen Angaben über die Zusammensetzung, die Herkunftsländer und die Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte machen (GLFA 2019; Späth et al. 2018; Wagner/Hassel 2015: 35).

4 § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG umschreibt das Leiharbeitsverhältnis wie folgt: Arbeitgeber überlassen im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ihre Arbeitnehmer (Leiharbeiternehmer) Dritten (Entleihern) zur Arbeitsleistung. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG).

Differenziert nach Branchen wird der Saisonarbeit vor allem in der Landwirtschaft eine hohe Bedeutung zugesprochen (Späth et al. 2018). Eine nicht repräsentative Untersuchung der Saisonarbeit in der Landwirtschaft von Garming (2016) zeigt beispielsweise, dass dort etwa jeder zweite Betrieb Saisonarbeitskräfte beschäftigt (Garming 2016: 15).

Die derzeit aktuellsten verfügbaren amtlichen Daten zur Gesamtzahl der Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft basieren auf den Agrarstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2016. Danach waren 2016 286.300 Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben tätig (Deutscher Bundestag 2019: 54). In den Produktionsbetrieben des Gemüsebaus waren 2016 124.929 Beschäftigte tätig, davon waren über 90 Prozent Saisonarbeitskräfte, also 113.072. Wie der Gemüsebau ist auch der Obstbau durch die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften geprägt. Diese hatten einen Anteil von 73 Prozent an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Obstbau (33.086 Saisonarbeitskräfte) (Deutscher Bundestag 2020: 81ff.).

Vor allem in der Landwirtschaft wird – laut dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände – ein abnehmendes Interesse von Saisonarbeitskräften aus den EU-Mitgliedstaaten beobachtet (GLFA 2019). Dies wird vor allem auf die Verbesserung von Lohn- und Arbeitsbedingungen bei konkurrierenden Arbeitgebern zurückgeführt. Insbesondere spielen hier die insgesamt positiven wirtschaftlichen Entwicklungen in Polen und Rumänien sowie die steigende Konkurrenz um Arbeitskräfte in der EU in der Landwirtschaft sowie in anderen Wirtschaftszweigen (u. a. Bauindustrie oder Tourismusbranche) eine Rolle (SVR 2018: 16).

3 Anwerbung von Saisonarbeitskräften

3.1 Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten

Deutschland besaß mit den ehemaligen Drittstaaten Polen, Rumänien, Ungarn, der Slowakei, Tschechien, Kroatien, Slowenien und Bulgarien Vermittlungsabsprachen für Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes und seit dem 24. April 2008 für die Bereiche Land- und **Fortwirtschaft**, Obst- und Gemüseverarbeitung und in Sägewerken. Diese bilateralen Vermittlungsabsprachen sind mit dem EU-Beitritt der genannten Länder ausgelaufen.

Da der Bedarf an Saisonarbeitskräften in Deutschland bisher auch weiterhin größtenteils aus diesen Ländern gedeckt werden konnte, wurden vorerst keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten geschlossen (Antwort der BA). Seit Ende 2018 ist die BA ermächtigt, Abkommen zur Rekrutierung Saisonbeschäftigter aus Drittstaaten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) abzuschließen. Eine Vermittlungsabsprache wurde dann mit Georgien Anfang 2020 abgeschlossen, wobei die Vermittlung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft, die als Pilotverfahren ab Mai 2020 geplant war, aufgrund des Ausbruchs von COVID-19 und der damit einhergehenden aktuellen Einreisebeschränkungen verschoben wurde. Weiterhin steht die BA zur Anbahnung bilateraler Vermittlungsabsprachen mit weiteren Drittstaaten wie z. B. Bosnien-Herzegowina, Albanien, Moldawien und Nordmazedonien in Kontakt (Mävers 2016; Antwort der BA). Nach Angaben der BA sind bilaterale Gespräche aufgrund der derzeitigen Umstände durch COVID-19 und den aktuellen Einreisebeschränkungen mit Drittstaaten schwierig, werden jedoch weiterhin fortgesetzt (Antwort der BA).

Gesetzliche Grundlagen und Regelungen der Vermittlungsabsprachen

Die Vermittlungsabsprachen stützen sich auf die EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie in Kombination mit § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV. Weiterhin gelten alle einschlägigen deutschen Gesetze und Bestimmungen bei der Arbeitsdurchführung. Bei den Vermittlungsabsprachen handelt es sich um bilaterale Abkommen, die individuell zwischen der Bundesrepublik

Deutschland und dem jeweiligen Drittstaat ausgehandelt und geschlossen werden. Sie umfassen unter anderem Regelungen zu allgemeinen Grundsätzen wie dem Diskriminierungsverbot, Regelungen zu sektoralen Einsatzbeschränkungen, maximaler Dauer der Beschäftigung sowie Verfahrensprozesse der Vermittlung und Beschäftigungsbedingungen. Die Vertragspartner des Abkommens sind die BA im Auftrag des BMAS und das Arbeitsministerium oder adäquate Institutionen des Drittstaates, die ermächtigt sind, solche staatlichen Vereinbarungen zu schließen.

Allgemeine Grundsätze

Zunächst gilt der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG)): Gleiches darf nicht wesentlich ungleich, Ungleiches darf nicht wesentlich gleich behandelt werden. Des Weiteren gilt die Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG) sowie das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse⁵, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung (Art. 3 Abs. 3 GG). Darüber hinaus wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verhinderung oder Beseitigung der Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität berücksichtigt.

Nach dem allgemeinen Gleichheitssatz sowie dem AGG ist es unzulässig, dass die eingesetzten Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland zu schlechteren Bedingungen beschäftigt sind als vergleichbare inländische oder gleichgestellte Arbeitnehmerinnen oder -nehmer (Antwort der BA). Daher gelten alle einschlägigen deutschen Gesetze und Bestimmungen.

5 Zur Problematik des Begriffs ‚Rasse‘ veröffentlichte u. a. das Deutsche Institut für Menschenrechte zwei Publikationen. Darin sprechen sie sich gegen die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in Gesetzestexten aus. So sei der Begriff ‚Rasse‘ historisch belastet und sein Gebrauch fördere „rassistisches Denken [...]“, da er suggeriert, dass es unterschiedliche menschliche ‚Rassen‘ gebe“ (Cremer 2009). Zur Begriffskritik und den Alternativvorschlag, den Begriff durch ‚rassistisch‘ zu ersetzen, siehe auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

Verfahrensprozess der Vermittlung

Die Anwerbung und Auswahl der Saisonarbeitskräfte erfolgt durch die Partnerverwaltungen, die staatlich sind. In Georgien übernimmt dies die staatliche Arbeitsverwaltung (Antwort der BA). In den Vermittlungsabsprachen wird auf Basis gemeinsamer Abstimmungen zu Angebot und Nachfrage von Saisonarbeitskräften unter anderem die Anzahl an Personen, die vermittelt werden **können auf** eine bestimmte Anzahl beschränkt. Dabei ist es weder der georgischen Partnerverwaltung noch der BA gestattet, Gebühren, unabhängig von deren Bestimmung, für die in der Vereinbarung beschriebenen Auswahl- und Vermittlungsdienstleistungen zu erheben (Antwort der BA). Auch wird festgelegt, ob ein Wechsel des Arbeitgebers im Rahmen einer Beschäftigung möglich ist: so wurde beispielsweise mit Georgien vereinbart, in welchen Ausnahmefällen ein Wechsel möglich ist (Antwort der BA).

3.1.1 Sektorale und zeitliche Einsatzbeschränkungen

Sektorale Einsatzbeschränkungen

Die Anwerbung ausländischer Saisonarbeitskräfte ist auf bestimmte Branchen beschränkt. Nach der geltenden gesetzlichen Regelung kann die Zustimmung zu Saisonbeschäftigungen in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken erteilt werden (§ 15a Abs. 1 BeschV). Die Vermittlungsabsprache mit Georgien ist auf den Agrarsektor beschränkt. Die Entscheidung der Beschränkung auf die Anwerbung von Erntehelferinnen und **-helfer** basiert zum einen auf dem Bedarf der Bundesrepublik Deutschland, **auf der anderen Seite** aber auch auf dem Bedarf und der Lage im Herkunftsland (Antwort der BA). Mit den Regelungen sollen die Interessen deutscher Arbeitgeber berücksichtigt werden und gleichzeitig ein langfristiger Braindrain für die „Partnerstaaten“ verhindert werden (SVR 2018: 30).

Zeitliche Beschränkung

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in den vorgenannten Branchen ist des Weiteren in mehrfacher Hinsicht zeitlich beschränkt. **Zum einen**, darf die saisonabhängige Beschäftigung eines Ausländers oder einer Ausländerin sechs Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht überschreiten. Dabei ist die Hintereinanderschaltung verschiedener be-

fristeter Beschäftigungen als geringqualifizierte Arbeitskraft, so dass ein durchgehender Aufenthalt in Deutschland erzielt wird, nicht zulässig. Nicht ausgeschlossen ist es jedoch, dass eine Saisonarbeitskraft dieselbe Art der Beschäftigung in mehreren Abschnitten eines Kalenderjahres ausübt, solange hierbei nur die zeitlichen Höchstgrenzen der Vorschrift eingehalten werden.

Weiterhin ist der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonbeschäftigten für einen Betrieb auf acht Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten begrenzt (§ 15a Abs. 1 Satz 6 BeschV). Es ist daher beispielsweise möglich, Saisonarbeitskräfte zunächst für einen Zeitraum von vier Monaten im Frühjahr sowie sodann für einen weiteren Zeitraum von bis zu weiteren vier Monaten im Herbst als Erntehelfenden zu beschäftigen. Durch die zeitliche Beschränkung soll verhindert werden, dass Dauerarbeitsplätze durch die Beschäftigung mehrerer ausländischer Saisonarbeiter zum Nachteil für inländische Bewerber in zeitlich begrenzte Beschäftigungen umgewandelt werden. Die zeitliche Beschränkung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen und Tabakanbaus (§ 15a Abs. 1 Satz 7 BeschV).

Ausländerinnen und Ausländern, die in den letzten fünf Jahren mindestens einmal als Saisonbeschäftigte im Bundesgebiet tätig waren, sind im Rahmen der durch die BA festgelegten Zahl der Arbeitserlaubnisse und Zustimmungen bevorrechtigt zu berücksichtigen (§ 15a Abs. 1 Satz 5 BeschV). Zudem ist vorgesehen, dass die Beschäftigung bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden wöchentlich zu erfolgen hat (§ 15a Abs. 1 Satz 1 BeschV).⁶ Darüber hinaus gilt die Begrenzung der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG): danach dürfen die Arbeitskräfte höchstens zehn Stunden am Tag arbeiten und es müssen Pausen sowie eine Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden (§§ 3ff. ArbZG).

3.1.2 Arbeitsbedingungen

Sind die Saisonarbeitskräfte in Deutschland beschäftigt, gelten alle einschlägigen deutschen Gesetze und Bestimmungen bei der Arbeitsdurchführung. Die eingesetzten Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland dürfen nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische oder gleichgestellte Arbeitnehmerinnen oder -nehmer (Antwort der BA). So existieren beispielsweise keine

⁶ Darüber hinaus gilt das Arbeitszeitgesetz.

Sonderregelungen für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten im Hinblick auf das deutsche Sozialversicherungsrecht.

Regelungen zur Sozialversicherungspflicht

Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Sozialversicherung setzt sich aus Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung zusammen. Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht die Sozialversicherungspflicht jedoch nicht, wenn es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeit innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)). Sofern das Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro überschreitet, gilt für eine kurzfristige Beschäftigung weiterhin, dass diese Beschäftigung nicht berufsmäßig, sondern beispielsweise als Studierende bzw. Studierender ausgeübt wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Liegt nur eine geringfügige Beschäftigung i. S. v. § 8 SGB IV vor, ist diese in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 7 SGB V; § 27 Abs. 2 SGB III). Versicherungsfreiheit besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung auch für kurzfristige Beschäftigungen i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV („zeitgeringfügige Beschäftigung“), nicht aber bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Eine Ausnahme gilt für den Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung: Demnach sind auch kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte gesetzlich unfallversichert, wobei der Arbeitgeber den Unfallversicherungsbeitrag trägt.

Anwartschaften bei Renten- und Arbeitslosenversicherung

Dennoch gibt es Einschränkungen: so können manche Leistungen der Sozialversicherung, von Saisonarbeitskräften aufgrund der maximalen Beschäftigungszeit von sechs Monaten im Kalenderjahr nicht in Anspruch genommen werden, weil beispielsweise keine ausreichenden Anwartschaften gesammelt werden können. So setzt das deutsche Sozialversicherungsrecht teilweise die Zurücklegung einer bestimmten Wartezeit, das heißt einer bestimmten Mindestversicherungsdauer für einen Leistungsanspruch voraus. Die Wartezeit für einen Anspruch auf Altersrente beträgt beispielsweise mindestens fünf Jahre (§ 50 Abs. 1 Satz 1 SGB VI). Arbeitnehmerinnen und -nehmer, die – auch durch wiederholte Saisonarbeit – diese Wartezeit in

der Rentenversicherung nicht erfüllt haben, können nach Ablauf von 24 Kalendermonaten von der Rentenversicherung die Erstattung ihrer Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung verlangen, soweit sie nicht das Recht zur freiwilligen Versicherung haben und ein gegebenenfalls zu beachtendes zwischenstaatliches Sozialversicherungsabkommen einer solchen Beitragserstattung nicht entgegensteht. Auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld setzt eine gewisse Mindestversicherungszeit in der Arbeitslosenversicherung voraus. Diese Anwartschaftszeit beträgt zwölf Monate innerhalb einer Rahmenfrist von 24 Kalendermonaten (§ 142 SGB III).

Grundsätzlich können die Sozialversicherungsabgaben nicht in das Herkunftsland transferiert werden, wenn keine Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und dem Entsendeland existieren. Derartige Abkommen existieren nur mit einigen wenigen Drittstaaten wie Albanien, Bosnien-Herzegowina sowie China. Nach Angaben der BA bestehen keine Sozialversicherungsabkommen mit Georgien.

Verpflichtender Nachweis über einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz

Für Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes in Deutschland zu tragen soweit sie kurzfristig beschäftigt sind. Der Berufsstand empfiehlt den Arbeitgebern in diesen Fällen, eine private Gruppenversicherung abzuschließen, was in der Regel laut BA auch vollzogen wird (Antwort der BA).

Für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten ist jedoch ein verpflichtender Nachweis über einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz geregelt. Laut der BA hat der Arbeitgeber die Kosten eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes in Deutschland zu tragen.

Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie bzw. ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)). Jedoch wird der Anspruch erst erworben, wenn das Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen durchgehend bestand.

Unterbringung in einer angemessenen Unterkunft

Der Arbeitgeber ist angehalten, den vermittelten und in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und -nehmern eine geeignete Unterkunft anzubieten oder ihre Unterbringung für die Dauer ihrer Beschäftigung sicherzustellen (Antwort der BA). Nach deutschem Recht muss die Unterkunft die zutreffenden Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und der veröffentlichten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) erfüllen. Darin sind u. a. die Mindestnutzfläche der Unterkunft festgelegt (BAuA 2010). Unberührt bleiben landesrechtliche Vorschriften, wie „die bauordnungsrechtlichen Vorschriften der Länder zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sowie zur Vermeidung von Missständen“ (ASR 2010: 2).

In jedem Fall muss laut BA die vollständige Transparenz hinsichtlich der verbundenen Kosten und deren Übernahme sichergestellt werden (Antwort der BA). Die Kosten der Unterbringung müssen angemessen und vorab der Saisonarbeitskraft bekannt sowie „von der Art und Beschaffenheit her wie auch preislich zumutbar“ (BA 2011: 1) sein. So muss für die Saisonarbeitskräfte bekannt sein, ob sie die Unterbringungskosten selbst tragen müssen oder der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber kann dabei entweder selbst einen Mietvertrag vorlegen oder die Unterbringung durch einen Dritten anbieten. Wenn der Arbeitgeber die Unterkunft bereitstellt, schließen der Arbeitgeber und die Saisonarbeitskraft einen Vertrag über die Unterkunft (Antwort der BA). Die Unterbringungskosten müssen in dem Mietvertrag angegeben sein und dürfen nicht vom Gehalt einbehalten werden (§ 15a Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 BeschV).

Auch hat der Arbeitgeber jeden Wechsel der Unterkunft der Saisonbeschäftigten der BA unverzüglich anzuzeigen (§ 15a Abs. 2 Satz 4 BeschV).

Vergütung nach dem Mindestlohn

Für Saisonarbeitskräfte gilt der Mindestlohn von 9,35 Euro brutto pro Stunde (BMAS o. J.; Stand: Juni 2020). Es ist jedoch möglich, Verpflegung und Unterkunft, sofern vom Arbeitgeber gestellt, als im Mindestlohn enthaltene Vergütung anzurechnen (Brinkmann 2017: 6), was in der Konsequenz eine Unterschreitung des Mindestlohns zur Folge haben kann. Nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) bedarf es dazu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitneh-

merin bzw. -nehmer, die im Arbeitsvertrag niedergelegt sein muss (Zoll o. J.).

- Die Anrechnung muss dem Interesse der Arbeitnehmerin bzw. -nehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.
- Die Anrechnung der Sachleistungen darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO in Verbindung mit § 394 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Pfändungsfreigrenze).
- Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d. h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein.

Urlaubsanspruch

Auch Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten haben einen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Arbeitskräfte erhalten jedoch erst ein Recht auf den vollen Urlaubsanspruch, nachdem das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat (§ 4 BUrlG). Dieser Anspruch wird demnach beispielsweise nicht erworben, wenn die Saisonarbeitskraft kurzfristig beschäftigt ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Saisonarbeitskraft in diesen Fällen keinen Urlaubsanspruch hat. So gilt § 5 BUrlG, wonach die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat [...] wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet [...] (§ 5 Abs. 1c BUrlG). Da der gesetzliche Urlaubsanspruch bei einer Fünf-Tage-Woche bei 20 Tagen liegt und Arbeitskräften pro Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, ein Zwölftel des Jahresurlaubs zustehen, bedeutet dies für Saisonarbeitskraft bei einem Monat Saisonarbeit einen Urlaubsanspruch von zwei Tagen.

Einschränkung für Drittstaatsangehörige bei der Mitnahme von Familienmitgliedern und in Bezug auf das Kindergeld

Drittstaatsangehörige, die als Erntehelferinnen oder -helfer in Deutschland arbeiten, dürfen nicht mit ihren Familienmitgliedern nach Deutschland kommen. Seit dem Gerichtsurteil des Europäischen Gerichtshofs (EUGH) vom 12. Juni 2012 haben Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten in Deutschland einen Anspruch auf Kindergeld, auch wenn ihre Kinder weiter im Herkunftsland leben. Anders ist dies bei Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten, die aufgrund der Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht anspruchsberechtigt

sind. Grund für den Nichtanspruch ist der vorübergehende Aufenthalt in Deutschland (Kindergeld.org).

Lohnsteuer

Der Arbeitslohn ausländischer Saisonarbeitskräfte, der auf die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit entfällt, ist grundsätzlich steuerpflichtig und muss in Deutschland versteuert werden, außer er liegt unter dem Steuergrundfreibetrag von 9.408 Euro pro Jahr (Stand: 2020). Die Besteuerung erfolgt regelmäßig durch den Steuerabzug vom Arbeitslohn nach den persönlichen Besteuerungsmerkmalen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Für Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft kann die Lohnsteuer auch pauschal mit einem günstigen Steuersatz von fünf Prozent erhoben werden (§ 40a Abs. 3 Einkommenssteuergesetz (EStG)). Die Pauschalierung ist aber nur dann zulässig,

- wenn die Aushilfskraft in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb tätig ist, ausschließlich typisch land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt und
- nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig wird,
- keine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft ist,
- nur Arbeiten ausführt, die nicht ganzjährig anfallen und
- der Stundenlohn 15 Euro (bis 2019: 12 Euro) nicht übersteigt.

Für Aushilfskräfte und Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Land- und Forstwirtschaft kann unter bestimmten Voraussetzungen die Lohnsteuer mit 25 Prozent, 20 Prozent oder zwei Prozent pauschaliert werden. Die Pauschalsteuer wird regelmäßig vom Arbeitgeber getragen, kann aber auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer abgewälzt werden.

3.2 Neuere Entwicklungen aufgrund von COVID-19

Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Virus COVID-19 wurden am 25. März Einreisebeschränkungen für ausländische Saisonarbeitskräfte eingeführt (Deutscher Bundestag 2020: 46). Vor diesem Hintergrund und in gemeinsamer Abstimmung wurde auch die Vermittlung von Saisonarbeitskräften aus Georgien und andere bilaterale Gespräche mit Drittstaaten verschoben.

Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende geringere Anzahl von Saisonarbeitskräfte aus den EU-Staaten in der Landwirtschaft im Jahr 2020 wurden alternative Maßnahmen der arbeitsrechtlichen Flexibilisierung zur Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte im Inland eingeführt. So wurden mit dem Sozialschutz-Paket der Bundesregierung vom 27. März die zeitlichen Grenzen für kurzfristige Beschäftigungen deutlich erweitert (BMAS 2020b): Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Diese Zeitgrenzen wurden bis 31. Oktober 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage angehoben.

Außerdem wurden vorübergehend bis zum 31. Juni 2020 die Höchstarbeitszeiten ausgeweitet und die Mindestruhezeiten abgesenkt (COVID-19-Arbeitszeitverordnung (COVID-19-ArbZV)): die Dauer der Arbeitszeit darf nun bis zu 60 Stunden pro Woche und täglich bis zu zwölf Stunden ohne Sondergenehmigung betragen. Die Ruhezeiten wurden auf täglich neun Stunden verkürzt. In Ausnahmefällen konnte sechs Tage á zwölf Stunden gearbeitet werden.

Darüber hinaus erließ die Zentrale der BA am 2. April 2020 eine Globalzustimmung, um dem kurzfristigen Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft vor allem im Bereich des Obst- und Gemüseanbaus entgegen zu treten: Sie erteilt damit pauschal eine Zustimmung zur Tätigkeit als Saisonarbeitskraft für bestimmte Gruppen, die sich in Deutschland aufhalten, wenn diese als Helferinnen bzw. Helfer in der Landwirtschaft im Zeitraum vom 1. April 2020 bis längstens 31. Oktober 2020 eingesetzt werden.

Diese sind:

- Asylbewerberinnen und -bewerber in einer Aufnahmeeinrichtung, bei denen das Asylverfahren nicht binnen neun Monaten unanfechtbar abgeschlossen ist,
- Asylbewerberinnen und -bewerber, die sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhalten,
- Geduldete
- Drittstaatsangehörige, deren Aufenthaltstitel diese Beschäftigung nicht erlaubt

Zudem können Drittstaatsangehörige, die in der Landwirtschaft eine nach § 30 BeschV als Nichtbeschäftigung geltende Beschäftigung ausüben oder ausgeübt haben und die sich zum Zeitpunkt noch visumfrei in Deutschland aufhalten, diese Beschäftigung über den 90-Tage-Zeitraum hinaus fortsetzen oder bei einem anderen Arbeitgeber die Beschäftigung aufnehmen.

Die Regelung gilt zudem für eine weitere Gruppe: Personen aus Drittstaaten, die derzeit wegen der Schließung von Hotels und Restaurants beschäftigungslos sind. Diese können ohne erneute Zustimmung der Arbeitsagentur bis Ende Oktober 2020 eine Beschäftigung in der Landwirtschaft aufnehmen (BMEL 2020b).

Trotz der gewonnenen zusätzlichen Arbeitskräfte im Inland und der bis zum Zeitpunkt des Einreisestopps ca. 20.000 eingereisten Saisonarbeitskräfte war absehbar, dass diese den Bedarf von geschätzt 100.000 zusätzlichen Arbeitskräften in den Monaten April und Mai in der Landwirtschaft nicht decken können (BMI/BMEL 2020). Vor diesem Hintergrund einigten sich das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und das BMEL schließlich auf eine Ausnahmeregelung, die die eingeschränkte Einreise von Saisonarbeitskräften aus dem Ausland unter strengen Voraussetzungen vor allem zur Minimierung des Infektionsrisikos ermöglicht (BMI 2020). In dem von BMI und BMEL vorgelegten Konzeptpapier „Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz [Coronavirus (SARS-CoV-2)]“ werden Maßnahmen bei der Ein- und Ausreise, zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes im Betrieb und in der Unterkunft festgelegt, um zum einen die Ernte zu sichern und zum anderen unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Robert Koch Instituts (RKI) das Infektionsrisiko aller Beteiligten zu minimieren (BMI/BMEL 2020).

Danach sollten im April und Mai 2020 pro Monat jeweils 40.000 Saisonarbeitskräfte, die auf Basis der Rückmeldung des Berufsstandes und der nachweisbaren strikten Hygienestandards ausgewählt werden sollten, einreisen dürfen. Da diese Zahl Ende Mai 2020 noch nicht erreicht war, wurden die Regelungen zunächst bis 15. Juni 2020 verlängert (BMEL 2020c).

Um lange Anreisen zu vermeiden, durften Saisonarbeitskräfte zunächst ausschließlich in Gruppen per Flugzeug ein- und ausreisen und mussten an bestimmten Flughäfen von ihrem Arbeitgeber abgeholt werden. Der Arbeitgeber hatte zudem einen Gesundheitscheck durch medizinisches Personal nach standardisiertem Verfahren sicherzustellen. Bei der Beschäftigung und Unterbringung waren unter anderem folgende Maßnahmen zu beachten: Saisonarbeitskräfte sollten zunächst zwei Wochen getrennt in Quarantäne von den sonstigen Beschäftigten untergebracht und beschäftigt werden, während sie zudem das Betriebsgelände nicht verlassen durften. Auch im Anschluss sollten die Arbeiten in gleichbleibenden, möglichst kleinen Gruppen stattfinden. Des Weiteren waren Mindestabstände einzuhalten oder **zum Beispiel** Mundschutz zu tragen. Auch in den Unterkünf-

ten sollten strenge Hygienevorschriften gelten und die Zimmer mit maximal halber Kapazität (ausgenommen Familien) belegt werden. Bei dem Verdacht einer Infizierung mit dem Coronavirus sollten die Person und das gesamte Team isoliert und auf das Virus getestet werden.

Mit dem Wegfall der Beschränkungen bei der Einreise und unter Berücksichtigung der Entwicklungen der Pandemie wurde ein neues Konzept vorgelegt, das vom 16. Juni 2020 bis Ende des Jahres 2020 gelten soll (BMEL 2020d). Dabei wurde das Kontingent von insgesamt 80.000 ausländischen Saisonarbeitskräften aufrechterhalten. Bis zum 3. Juni reisten 38.967 Saisonarbeitskräfte ein (BMEL 2020d: 1). Ab dem 16. Juni 2020 können diese wieder sowohl auf dem Landweg als auch mit dem Flugzeug einreisen.

Zur Umsetzung und Fortentwicklung der Arbeitsschutzstandards im Hinblick auf COVID-19 errichtete das BMAS einen „Corona-Arbeitsschutzstab“ (BMAS 2020d). Die Arbeitgeber haben „dafür Sorge zu tragen, dass in den Betrieben und Unterkünften ein Gesundheitsschutz entsprechend der durch die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) konkretisierten Arbeitsschutz-Regeln nach dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sichergestellt wird“ (BMEL 2020d: 2). Die Kontrolle der Einhaltung der Regeln und Arbeitsbedingungen soll dabei vor Ort durch die zuständigen Arbeitsschutzbehörden (BMI/BMEL 2020) erfolgen. Die Zuständigkeiten der Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie der Unterbringungs- und Hygienesituation liegt bei den Bundesländern.

Aufgrund der Corona-Pandemie rücken die schwierigen Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft hinsichtlich des Infektionsschutzes, aber auch hinsichtlich generell schlechter Arbeitsbedingungen in die öffentliche und politische Aufmerksamkeit. So wurde beispielsweise berichtet, dass die Maßnahmen des Infektionsschutzes von einigen Betrieben nicht eingehalten werden (Kapitel 5.2).

4 Arbeitsbedingungen und Maßnahmen der Sicherung der Rechte von Saisonarbeitskräften

4.1 Überwachung der Beschäftigungsbedingungen zum Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte

Zur Überwachung der Beschäftigungsbedingungen zum Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte wurden Regularien festgehalten (Antwort der BA). Nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) besteht die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Des Weiteren soll die Bereitstellung einer angemessenen Unterkunft durch den Betrieb oder die Formulierung der Arbeitsverträge in der jeweiligen Landessprache dazu beitragen.

Kontrollen der Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen durch die Behörden

Die Kontrollen der Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen werden von verschiedenen Institutionen durchgeführt: Als zentrale Behörde ist der Zoll und dort die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zu nennen, die für die Bekämpfung der Schwarzarbeit in Deutschland zuständig ist. Sie prüft unter anderem die Einhaltung der Mindeststandards der Beschäftigung, die im **Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** (AEntG) oder im MiLoG festgelegt sind. Die FKS prüft, ob eine illegale Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern vorliegt (Tangermann/Grote 2017). Diese kann „von irregulär aufhältigen Drittstaatsangehörigen begangen werden oder aber vorliegen, wenn regulär aufhältige Drittstaatsangehörige die ihnen gesetzten Vorgaben missachten. Darüber hinaus kann eine Beschäftigung von regulär aufhältigen Drittstaatsangehörigen illegal sein, wenn die Beschäftigung nicht gemeldet wird, um Steuern oder Sozialabgaben zu umgehen“ (Tangermann/Grote 2017: 56).

Um die Beschäftigungsbedingungen zu überprüfen und mögliche Verstöße von Seiten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin aufzudecken, führt die FKS unangekündigte Stichpunktkontrollen in den Betrieben durch und fungiert als Anlaufstelle für Betroffene. Ihre Befugnisse sind dabei umfangreich und reichen von dem Betretungsrecht von Grundstücken des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers, dem Überprüfen von Geschäftsunterlagen bis hin zu der Befragung von Beschäftigten. Teilweise werden die Prüfungen gemeinsam mit anderen Behörden durchgeführt: Beispielsweise können Kontrollen mit den Finanzbehörden im Rahmen einer Steuerfahndung durchgeführt werden. Prüfungen der FKS können auch zusammen mit der zuständigen Ausländerbehörde vorgenommen werden, wenn die Annahme besteht, dass aufenthaltsrechtliche Verstöße auftreten werden (Tangermann/Grote 2017: 36).

Neben der FKS prüfen die Träger der Rentenversicherung im Rahmen der Betriebsprüfung auch für Saisonarbeitskräfte die Einhaltung des Mindestlohns. Nach dem Mindestlohngesetz sind die Arbeitgeber verpflichtet, Unterlagen über die Arbeitsleistung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Sofern der Nachweis nicht vorliegt, fordert der Rentenversicherungsträger die nicht gezahlten Beiträge nach.

Sanktionierung der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und -nehmer im Falle eines Verstoßes

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ohne einen entsprechenden Aufenthaltstitel oder ohne Berechtigung zur Erwerbstätigkeit beschäftigt sind, können straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich belangt werden. Die Sanktionen für Arbeitgeber, die beispielsweise illegal Drittstaatsangehörige beschäftigen, reichen von Bußgeldern über Ausschlüsse von öffentlichen Aufträgen und Subventionen bis hin zu Haftstrafen. Im Falle von nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen fordern die Sozialversicherungsträger die nicht gezahlten Beiträge nach. Die Folgen für die Arbeitskräfte können Geldbu-

ßen, Freiheitsstrafen, eine Aufenthaltsverkürzung oder sogar eine Ausweisung und Abschiebung darstellen (Tangermann/Grote 2017: 56).

Berichte von Verbänden, Gewerkschaften und NGOs

Neben den staatlichen Kontrollen, werden von Seiten der Zivilgesellschaft Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte in der Saisonarbeit durchgeführt. Unter anderem ist die ‚Initiative Faire Landarbeit‘, ein Zusammenschluss von Gewerkschaften und NGOs, dem unter anderem die Beratungsstellen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. (EVW) und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) angehören, zu nennen. Bei regelmäßigen Feldbesuchen informiert und berät die Initiative Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft über ihre Rechte und unterstützt bei arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten (Initiative Faire Landarbeit 2020: 2). In jährlichen Berichten weist die Initiative auf Missstände hin und formuliert Handlungsempfehlungen.

Klagemöglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und -nehmer

Mögliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und -nehmern werden von den bestehenden zuständigen Strukturen und gemäß den geltenden deutschen Rechtsvorschriften geregelt (Antwort der BA). Es besteht grundsätzlich das Recht, beispielsweise nicht erhaltene Vergütung für bereits verrichtete Arbeit beim Arbeitsgericht einzuklagen. Eine Interessenvertretung und Rechtsberatung bieten gewerkschaftliche Anlauf- und Beratungsstellen in mehreren Städten in Deutschland an. „Häufig wird eine außergerichtliche Einigung mit dem Arbeitgeber angestrebt, um langwierige Gerichtsverfahren zu vermeiden“ (Tangermann/Grote 2017: 56).

4.2 Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte

Für viele ausländische Saisonarbeitskräfte stellt die Saisonarbeit in Deutschland eine regelmäßige Einkommensquelle dar und kann daher einen Beitrag zur Verbesserung ihrer individuellen sozialen Situation leisten. Darüber hinaus kann Saisonarbeit entwicklungspolitische Potenziale entfalten, da meist Rücküberweisungen ins Herkunftsland getätigt werden (Schneider/Parusel 2011: 27f., 45). Auf der anderen Seite weisen

Expertinnen und Experten darauf hin, dass temporäre Migration, wie dies bei der Saisonarbeit der Fall ist, „die beruflichen, familiären und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten“ tendenziell einschränke (SVR 2018: 42).

Vor allem die Landwirtschaftsbranche ist auf die Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften angewiesen. Viele Betriebe machen dabei von ihrem Recht Gebrauch, diejenigen Arbeitskräfte einzustellen, die bereits im Vorjahr bei ihnen beschäftigt waren (Schneider/Parusel 2011: 31). Sie gewähren den Saisonarbeitskräften so eine gewisse Planungssicherheit und gewinnen für den Betrieb bereits routinierte Arbeitskräfte. Um jedoch mit dem steigenden Wettbewerb um Arbeitskräfte mithalten zu können, sind mitunter ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen entscheidend. Eine Herausforderung ergibt sich insbesondere bei der Einhaltung des Mindestlohns und der gleichzeitig möglichen Anrechenbarkeit der Unterkunft. Zudem ist die Pflicht zur Sozialversicherung, sofern es sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung handelt, eine Herausforderung, da es in den Drittstaaten meist keine entsprechenden Regelungen bzw. Mitnahmemöglichkeiten der deutschen Beiträge gibt (Antwort der BA). Wenn beispielsweise keine Sozialversicherungsabkommen mit dem Herkunftsland abgeschlossen wurden, gehen Beiträge zum Arbeitslosengeld verloren, ohne dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin von der Versicherung profitieren kann (Kapitel 3.2.3).

Auf Grundlage der bestehenden Studien und Berichte lassen sich über die Arbeitsbedingungen bisheriger Saisonarbeitskräfte keine allgemeingültigen Aussagen treffen. Dennoch gibt es – trotz der bestehenden Regularien, Kontrollen und Beschwerdemöglichkeiten – Hinweise auf prekäre Arbeitsverhältnisse von Saisonarbeitskräften (Burger/Martens/Steppat 2020). So berichtete das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) über Fälle von Arbeitsausbeutung ausländischer Arbeitskräfte u. a. in der Landwirtschaft (Rabe/Brandt 2015). Die ‚Initiative Faire Landarbeit‘ weist im Rahmen des Jahresberichts 2019 darauf hin, dass es nach eigenen Recherchen immer wieder zu „Lohnbetrug, intransparenten, fehlerhaften oder gänzlich fehlenden Abrechnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Akkordaufzeichnungen, fehlender Schutzkleidung und Sonnenschutz, nicht erlaubten Abzügen für Arbeitsmaterialien, erhöhten Abzügen für Kost und Logis, schlechter Unterbringung und Verpflegung, überlangen Arbeitszeiten und fehlenden Ruhetagen“ komme (Edelhoff/Ghassim/Hurst 2020).

Weiterhin kritisiert die ‚Initiative Faire Landarbeit‘ die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten, sofern sie als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt werden: Nach eigenen Recherchen beobachtet die Initiative, dass seit der Visumsbefreiung von Ukrainerinnen und **Ukrainer** 2017 eine zunehmende Anzahl ukrainischer Studierender als Praktikantinnen bzw. Praktikanten in der Landwirtschaft beschäftigt wird.⁷ Dabei lässt sich laut der Organisationen in den besuchten Betrieben beobachten, dass es sich **dabei** häufig nicht um studienfachbezogene Praktika handelte, wie es nach § 15 Nr. 6 BeschV gefordert wäre, sondern sich die Arbeitsaufgaben in der Praxis häufig nicht von den anderen Erntehelferinnen und -helfern mit regulären Arbeitsverträgen unterschieden (Initiative Faire Landarbeit 2020: 18). Die Studierenden hätten zudem keine Informationen über ihre Beschwerde- und Klagemöglichkeiten.

Im Zuge der Ausbreitung von COVID-19 und der damit verbundenen veränderten Arbeitsregelungen rückte die Situation der Saisonarbeitskräfte vermehrt in den öffentlichen Fokus. Mehrfach wurde berichtet, dass einige Betriebe die Maßnahmen des Infektionsschutzes des BMI und BMEL nicht einhalten würden: So wurden beispielsweise Fälle bekannt, in denen die Hygienevorgaben missachtet, Mindestabstände bei Transporten zum Feld unterschritten und die Saisonarbeitskräfte in Mehrbettzimmern mit voller Auslastung untergebracht wurden (Edelhoff/Ghassim/Hurst 2020). Auch würden durch enge Platzverhältnisse und mangelnde Hygiene das Risiko von Infektionen in Kauf genommen (Initiative Faire Landarbeit 2020). Die **Initiative Faire Landarbeit** mahnte darüber hinaus, dass es aufgrund der arbeitsrechtlichen Flexibilisierungen wie der Erweiterung der zeitlichen Grenzen für kurzfristige Beschäftigungen (Kapitel 3.3) zu einer „Ausbeulung der Arbeitsrechte in der Landwirtschaft“ kommen könnte und der Krankenversicherungsschutz nicht bei allen Erntehelferinnen und -helfern vorhanden sei (Initiative Faire Landarbeit 2020: 3). Die Bundesministerin für Ernährung und Landwirtschaft, Julia Klöckner, appellierte auf der Agrarministerkonferenz (AMK) an die Bundesländer, die Auflagen zur Einreise ausländischer Saisonarbeitskräfte einzuhalten (BMEL 2020d).

7 Ergebnisse im Rahmen der Informationsaktionen für ausländische Saisonarbeitskräfte auf den Feldern in Brandenburg durch die Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg (Initiative Faire Landarbeit 2020).

5 Fazit

Deutschland hat die EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften zwar umgesetzt, bisher sind jedoch keine Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten gemäß der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie in Deutschland beschäftigt. In der Vergangenheit konnten die Bedarfe an Saisonarbeitskräften mit Personen aus den EU-Mitgliedstaaten gedeckt werden. Vor diesem Hintergrund gab es seit dem Auslaufen der Absprachen mit den ehemaligen EU-Beitrittskandidaten keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten. Im Jahr 2020 wurden bilaterale Vermittlungsabsprachen mit Georgien – beschränkt auf die Landwirtschaft – abgeschlossen. Der zum Mai 2020 geplante Start des Pilotverfahrens musste aufgrund des COVID-19 Ausbruchs verschoben werden, weshalb aktuell keine georgischen Saisonarbeitskräfte vermittelt wurden.

Die bilaterale Kooperationsvereinbarung der BA mit der Arbeitsverwaltung des Drittstaates stützt sich auf die EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie, wodurch sichergestellt werden soll, dass alle Aspekte der Vermittlungsabsprache dem Schutz der Rechte der Saisonarbeitskräfte gerecht werden. Die eingesetzten Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland dürfen grundsätzlich nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische oder gleichgestellte Arbeitnehmerinnen oder -nehmer. So gelten auch für sie beispielsweise der Mindestlohn sowie gesetzlich festgelegte Arbeitszeiten.

Obwohl der Bedarf an Saisonarbeitskräften bisher mehrheitlich mit EU-Bürgerinnen und -Bürgern gedeckt werden konnte, berichten unter anderem Arbeitgeberverbände der Land- und Forstwirtschaft sowie die Bundesagentur für Arbeit, dass das Interesse der EU-Bürgerinnen und Bürger an einer Saisonarbeit in Deutschland – vor allem in der Landwirtschaft – zurückgeht. Künftig lasse sich also bei gleichbleibender Entwicklung ein wachsender Bedarf an Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten vermuten. Weiterhin ist eine grundsätzliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Saisonbereich förderlich, einerseits, um Standards bei der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Saisonarbeitskräfte zu steigern und Ausbeutung vorzubeugen, andererseits um auch europaweit für Saisonarbeitskräfte attraktiv und als Standort konkurrenzfähig zu bleiben. Auch Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anrechenbarkeit oder Mitnahmemöglichkeiten der Sozialversicherungsbeiträge in die Herkunfts-

länder der Saisonarbeitskräfte gilt es künftig zu klären, wenn entsprechende Abkommen mit Drittstaaten in Kraft treten.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2015): Begriff „Rasse“ durch „rassistisch“ ersetzen – Antidiskriminierungsstelle für Änderung von Verfassungstexten. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/_Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html (12.06.2020).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2016): Migrationsbericht 2014, Nürnberg: BAMF.
- BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (2010): Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR). ASR A4.4. Unterkünfte. Online: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4.html> (12.06.2020).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2020a): Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien. Forschungsbericht 544, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2020b): Das Sozialschutz-Paket. Online: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Sozialschutz-Paket/sozialschutz-paket.html> (12.06.2020).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2020c): Der neue "Corona-Arbeitsschutzstab" beim BMAS nimmt seine Arbeit auf. Meldung vom 23. April 2020. Online: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-arbeitsschutzstab-nimmt-seine-arbeit-auf.html> (12.06.2020).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (o. J.): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Online: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (12.06.2020).
- BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020a): Beschäftigung und Mindestlohn. Online: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html> (12.06.2020).
- BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020b): Einsatz von Drittstaatsangehörigen und Asylbewerbern als Erntehelfer. Pressemitteilung Nr. 70 vom 22.04.2020. Online: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/070-drittstaatsangehoerige-asylbewerber-ernte.html> (12.06.2020).
- BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020c): Begrenzte Einreise von Saisonarbeitskräften unter strengen Auflagen bis 15. Juni verlängert. Pressemitteilung Nr. 88/2020 vom 24. Mai 2020. Online: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/088-saisonarbeitskraefte.html> (22.07.2020).
- BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020d): Neuregelung für Saisonarbeitskräfte schafft Planungssicherheit für die Landwirte. Pressemitteilung Nr.94/2020 vom 10. Juni 2020. Online: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/094-saisonarbeitskraefte.html> (22.07.2020).
- BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020e): Akzeptanz für Regelung zur Einreise ausländischer Saisonarbeitskräfte erhalten. Pressemitteilung Nr. 81/2020 vom 08. Mai 2020. Online: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/081-agrarministerkonferenz-2020-saarbruecken.html> (12.06.2020).
- BMI – Bundesministerium des Innern** (2017): Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern zu Gesetz und Verordnung zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration. Online: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2017/arbeitshinweise-umsetzung-aufenthaltsrechtliche-richtlinien-zur-arbeitsmigration.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (12.06.2020).

- BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat** (2020): Klöckner/Seehofer: "Vorgaben des Gesundheitsschutzes und Erntesicherung bringen wir zusammen", Pressemitteilung vom 02.04.2020. Online: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2020/04/erntehelfer.html> (12.06.2020).
- BMI/BMEL – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat/Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft** (2020): Konzeptpapier Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz (Coronavirus (SARS-CoV-2)). Online: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/konzeptpapier-saisonarbeiter.pdf;jsessionid=6A790A46F27ACA5A7BDDD00FBE302528.1_cid373?__blob=publicationFile&v=7 (12.06.2020).
- BMI/BAMF – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2013): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2011, Berlin/Nürnberg: BMI/BAMF.
- Brinkmann, Gisbert** (2017): Umsetzung der Richtlinien zu Saisonarbeitnehmern und zu ICTs. Online: https://www.akademie-rs.de/fileadmin/user_upload/download_archive/migration/20170127_brinkmann_icts.pdf (12.06.2020).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2011): Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba015382.pdf (22.07.2020).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2017): Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Merkblatt 7 (Stand: August 2017). Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba015382.pdf (12.06.2020).
- Bundesrat** (2017): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration. Drucksache 9/17, Berlin: Bundesrat.
- Burger, Reiner/Martens, Michael/Steppat, Timo** (2020): Harte Arbeit trotz Corona. In: FAZ – Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30.05.2020. Online: <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/unter-dem-mindestlohn-harte-arbeit-trotz-corona-16792082.html> (12.06.2020).
- Cremer, Hendrik** (2009): "... und welcher Rasse gehören Sie an?" - Zur Problematik des Begriffs "Rasse" in der Gesetzgebung. Policy Paper, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Deutscher Bundestag** (2015): Einführung und Umsetzung des Mindestlohns. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/3824, Berlin: Deutscher Bundestag.
- Deutscher Bundestag** (2017): Redebeitrag der Abgeordneten Andrea Lindholz (CDU/CSU) zur Beratung des von der Bundesregierung eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration. Plenarprotokoll 18/221, Berlin: Deutscher Bundestag.
- Deutscher Bundestag** (2019): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2019. Drucksache 19/14500, Berlin: Deutscher Bundestag.
- Deutscher Bundestag** (2020): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 13. April 2020 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. Drucksache 19/18555, Berlin: Deutscher Bundestag.
- Edelhoff, Johannes/Ghassim, Armin/Hurst, Fabienne** (2020): Erntehelfer in Deutschland. Lücken beim Corona-Schutz. In: Tagesschau.de vom 23.04.2020. Online: <https://www.tagesschau.de/investigativ/panorama/corona-erntehelfer-103.html> (12.06.2020).

- Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Schneider, Lutz** (2017): Langfristiges Erwerbsspersonenpotenzial und Zuwanderungspotenziale. Regionale Implikationen, in: BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Regionale Implikationen der Zuwanderung aus dem Ausland in Deutschland. Dezembertagung der DGD-Arbeitskreise „Städte und Regionen“ und „Migration, Integration, Minderheiten“ der DGD in Kooperation mit dem BBSR am 3. und 4. Dezember 2015 in Berlin, Bonn, 77–89.
- Garming, Hildegard** (2016): Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau: Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick, Thünen Working Paper 53, Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft.
- GLFA – Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände** (2019): Hintergrundpapier zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften 2019. Online: <https://www.glfa.de/saisonarbeitskraefte/> (12.06.2020).
- Hänsle, Walter** (2020): § 40 AufenthG, in: Decker, Andreas/Bader, Johann/Kothe, Peter (Hg.): Beck'scher Online-Kommentar Migrations- und Integrationsrecht, München: C.H.Beck.
- Huber, Bertold/Göbel-Zimmermann, Ralph** (2016): §§ 40f. AufenthG, Rn. 1-2, in: Huber, Bertold (Hg.): Beck'scher Online-Kommentar Ausländerrecht, München: Verlag C.H. BECK.
- Initiative Faire Landarbeit** (2020): Initiative Faire Landarbeit. Bericht 2019. Online: <https://igbau.de/Binaries/Binary13929/2019-Bericht-Saisonarbeit-Landwirtschaft-Online.pdf> (12.06.2020).
- Kindergeld.org** (o. J.): Kindergeld für Ausländer. Kindergeldanspruch ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Online: <https://www.kindergeld.org/kindergeld-fuer-auslaender.html> (12.06.2020).
- López-Sala, Ana/Molinero, Yoan/Jolivet, Mélanie/Eremenko, Tatiana/Beauchemin, Cris/Samuk, Sahizer/Consterdine, Erica** (2016): Seasonal Immigrant Workers and Programs in UK, France, Spain and Italy. temper Working Paper 1/2016, Online: <https://www.temperproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/Working-Paper-1-DF2.pdf> (22.07.2020).
- Mävers, Gunther** (2016): § 15a BeschV. In: Offer, Bettina/Mävers, Gunther (Hg.): Beck'scher Online-Kommentar Beschäftigungsverordnung, München: Verlag C.H. BECK.
- Martín, Ivan/di Bartolomeo, Anna/de Bruycker, Philippe/Renaudiere, Géraldine/Salamońska, Justyna/Venturini, Alessandra** (2015): Exploring New Avenues for Legislation for Labour Migration to the European Union, Studie für den LIBE-Ausschuss des Europäischen Parlaments, Europäisches Parlament: Brüssel.
- OECD** (2008): Workers in Seasonal Employment. Glossary of Statistical Terms. Online: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2936> (22.07.2020).
- Parusel, Bernd/Schneider, Jan** (2010): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung, Studie der deutschen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 32 der Nationalen Kontaktstelle des EMN und der Forschungsgruppe, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Rabe, Heike/Brandt, Lisa** (2015): Bedarfsanalyse Mobile Beratungsstellen für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.). Online: https://www.institut-fuer-menschenrech-te.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/DIMR_Abschlussbericht_Bedarfsanalyse_mobile_Beratungsstellen_S-H.pdf (12.06.2020).
- Späth, Jochen/Brändle, Tobias/Reiner, Marcel/Boockmann, Bernhard** (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e. V.: Tübingen.
- SVR – Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Migration und Integration** (2018): Legale Migrationswege nach Deutschland für Drittstaatsangehörige ohne Schutzperspektive, SVR: Berlin.

- Tangermann, Julian/Grote, Janne** (2017): Illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 74 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Wagner, Bettina/Hassel, Anke** (2015): Europäische Arbeitskräftemobilität nach Deutschland – Ein Überblick über Entsendung, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit von EU-Bürgern in Deutschland, Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
- Zoll** (o. J.): Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte. Online: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Kost-Logis-Saisonarbeitskraefte/kost-logis-saisonarbeitskraefte_node.html (12.06.2020).

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMK	Agrarministerkonferenz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AsylG	Asylgesetz (alt: Asylverfahrensgesetz)
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
AufenthV	Aufenthaltsverordnung
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
Bzw.	Beziehungsweise
ca.	Circa
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
EMN	Europäisches Migrationsnetzwerk
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommenssteuergesetz
et al.	Et alii; und andere
EU	Europäische Union
EUGH	Europäischer Gerichtshof
e. V.	Eingetragener Verein
EVW	Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
f.	die folgende (z. B. Seite eines Dokuments)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
ff.	die folgenden (z. B. Seiten eines Dokuments)
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GLFA	Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände
Hrsg.	Herausgeber
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
i. S. v.	Im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
KOM	Europäische Kommission
MiLoG	Mindestlohnengesetz

Nr.	Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
o. J.	ohne Jahr
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer
S.	Seite
Schwarz-ArbG	Schwarzarbeitsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SVLFG	Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
StBa	Statistisches Bundesamt
SVR	Sachverständigenrat für Migration und Integration
u. a.	unter anderem
v. a.	vor allem
vgl.	Vergleiche
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
z. B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:

Umsetzung der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie in deutsches Recht

14

Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)

Working Paper

- WP 87** Menschen mit Migrationshintergrund aus muslimisch geprägten Ländern in Deutschland. Analysen auf Basis des Mikrozensus 2018). Verfasst von: Katrin Pfündel, Anja Stichs und Nadine Halle (2020)
- WP 86** Die Rolle von Migrationsbehörden im Umgang mit Drittstaatsangehörigen, die eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit darstellen. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Verfasst von: Friederike Haberstroh (2020)
- WP 85** Anwerbung und Bindung von internationalen Studierenden in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Verfasst von: Paula Hoffmeyer-Zlotnik und Janne Grote (2019)
- WP 84** Reisen von Schutzberechtigten in ihr Herkunftsland – Berechtigungen, Meldewege und Widerrufsverfahren. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Verfasst von: Janne Grote (2019)
- WP 83** Entwicklungen in Deutschland im Kontext von Visaliberalisierung. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Verfasst von: Paula Hoffmeyer-Zlotnik (2019)

Forschungsberichte

- FB 36** Integration von Geflüchteten in ländlichen Räumen. Verfasst von: Tabea Rösch, Hanne Schneider, Johannes Weber und Susanne Worbs (2020)

- FB 35** Ausländische nicht-akademische Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Verfasst von: Johannes Graf und Barbara Heß (2020)
- FB 34** Geförderte Rückkehr aus Deutschland: Motive und Reintegration. Eine Begleitstudie zum Bundesprogramm StarthilfePlus. Verfasst von: Martin Schmitt, Maria Bitterwolf und Tatjana Baraulina (2019)
- FB 33** Zwischenbericht I zum Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse (EvIk)“. Erste Analysen und Erkenntnisse. Verfasst von: Anna Tissot, Johannes Croisier, Giuseppe Pietrantuono, Andreea Baier, Lars Ninke, Nina Rother, Christian Babka von Gostomski (2019)

Kurzanalysen

- 05/2020** Entwicklungen in der Wohnsituation Geflüchteter. Verfasst von: Kerstin Tanis (2020)
- 04/2020** Fluchtspezifische Faktoren im Kontext des Deutscherwerbs bei Geflüchteten. Familienkonstellation, Gesundheitsstand und Wohnsituation. Verfasst von: Andreea Baier, Anna Tissot und Nina Rother (2020)
- 03/2020** Problemlagen geflüchteter Integrationskursteilnehmender. Bedarfe und Nutzung von Migrationsberatungsangeboten. Verfasst von: Anna Tissot und Johannes Croisier (2020)
- 02/2020** Die Religionszugehörigkeit, religiöse Praxis und soziale Einbindung von Geflüchteten. Verfasst von: Manuel Siegert (2020)

- 01/2020** Dritte Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Geflüchtete verbessern ihre Deutschkenntnisse und fühlen sich in Deutschland weiterhin willkommen. Verfasst von: Cristina de Paiva Lareiro, Nina Rother und Manuel Siegert (2020)
- 05/2019** Kinder und Jugendliche nach der Flucht. Lebenswelten von geflüchteten Familien in Deutschland. Verfasst von: Cristina de Paiva Lareiro (2019)
- 04/2019** Die sozialen Kontakte Geflüchteter. Verfasst von: Manuel Siegert (2019)
- 03/2019** Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2018. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. Verfasst von: Barbara Heß (2019)
- 02/2019** Ankommen im deutschen Bildungssystem. Bildungsbeteiligung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen. Verfasst von: Cristina de Paiva Lareiro (2019)
- 01/2019** Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Verfasst von: Herbert Brücker, Johannes Croisier, Yuliya Kosyakova, Hannes Kröger, Giuseppe Pietrantuono, Nina Rother und Jürgen Schupp (2019)

Berichtsreihen zu Migration und Integration

- WM** **Wanderungsmonitoring:** Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Halbjahresbericht 2019
Verfasst von: Johannes Graf (2020)
- WM** **Wanderungsmonitoring:** Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019
Verfasst von: Johannes Graf (2020)
- FM** **Freizügigkeitsmonitoring:** Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Halbjahresbericht 2019
Verfasst von: Johannes Graf (2020)
- FM** **Freizügigkeitsmonitoring:** Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Jahresbericht 2019
Verfasst von: Johannes Graf (2020)
- SoKo** Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der „SoKo“-Sozialstrukturdaten. Halbjahresbericht 2019
Verfasst von: Barbara Heß (2020)
- SoKo** Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der „SoKo“- Sozialstrukturdaten. Jahresbericht 2019
Verfasst von: Barbara Heß (2020)

Regelmäßig erstellte Berichte

- MB** **Migrationsbericht** des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Bericht 2018 (2020)
- JB** Migrations- und Integrationsforschung – **Jahresbericht** 2018 des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019)
- PB** Migration, Integration, Asyl – Politische Entwicklungen in Deutschland 2018. Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk – **„Politikbericht“** (EMN) (2019)

Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Nationale EMN-Kontaktstelle und Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl
90343 Nürnberg

Verfasst von:

Claudia Lechner | Referat FI – Internationale Migration und Migrationssteuerung

Stand:

01/2020

Druck:

BAMF

Gestaltung:

BAMF

Bildnachweis:

GettyImages/Andreas Coerper

Sie werden diese Publikation zukünftig auch als barrierefreies PDF-Dokument herunterladen können.

Zitat:

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie von EMN Deutschland für das Europäische Migrationsnetzwerk. Working Paper 89 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

ISSN:

1865-4967

Diese Publikation wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahl Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Besuchen Sie uns auf

www.facebook.com/bamf.socialmedia

[@BAMF_Dialog](https://twitter.com/BAMF_Dialog)

Other language

www.bamf.de/publikationen

